

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**фармацевтичний факультет  
кафедра соціальної фармації**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на тему: «ОЦІНКА ФАКТОРВ ВПЛИВУ НА РІШЕННЯ ФАХІВЦІВ  
ФАРМАЦІЇ ПРО РОБОТУ ЗА ФАХОМ»**

**Виконала:** здобувачка вищої освіти групи Фс19(4,6з)-01б  
спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація  
освітньої програми Фармація

Карина КОБЗЄВА

**Керівник:** асистент кафедри соціальної фармації,  
к.фарм.н., доцент Дарина ТАРАСЕНКО

**Рецензент:** завідувач кафедри фармацевтичного  
менеджменту та маркетингу, д.фарм.н., професор  
Володимир МАЛІЙ

**Харків – 2024 рік**

## **АНОТАЦІЯ**

В роботі вивчено вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо дослідження проблем фармацевтичного ринку праці, з якими сьогодні зустрічаються фармацевтичні працівники під час своєї професійної діяльності. Робота викладена на 52 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 6 таблиць. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іномовними.

*Ключові слова:* фармацевтичний працівник, трудові відносини.

## **ANNOTATION**

The paper examines domestic and international scientific sources on researching the problems of the pharmaceutical labor market, which today pharmaceutical workers encounter during their professional activities. The work is laid out on 52 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 6 tables. The list of used sources includes 35 literary sources, 5 of which are in foreign languages.

*Key words:* pharmaceutical worker, labor relations.

## ЗМІСТ

### ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВСТУП.....5

### РОЗДІЛ 1 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ

ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ.....7

1.1 Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у  
регіонах України.....7

1.2 Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів  
у аптечних закладах .....10

Висновки до розділу 1.....14

### РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ НОРМ НАДЗВИЧАЙНОГО ТРУДОВОГО

ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....15

2.1 Додипломна підготовка фармацевтичних  
кадрів.....15

2.2 Порівняльний аналіз змін у законодавстві.....22

Висновки до розділу 2.....35

### РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА

ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ.....36

3.1 Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу  
аптечних закладів.....36

3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на  
фармацевтичний ринок праці.....43

Висновки до розділу 3.....50

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....51

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....53

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

БПР – безперервний професійний розвиток

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

ПКМ – постанова Кабінету Міністрів України

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Тяжкі часи пандемії коронавірусної інфекції та збройна агресія проти України підкреслили важливість професійної діяльності фахівців фармації у сфері охорони здоров'я. Наявність негативних явищ у вигляді дефіциту фармацевтичних кадрів на ринку праці, що обумовлений зокрема низьким попитом серед абітурієнтів на професію фармацевт.

**Метою дослідження** є проведення дослідження проблем фармацевтичного ринку праці, з якими сьогодні зустрічаються фармацевтичні працівники під час своєї професійної діяльності.

**Завдання дослідження** включають в себе такі питання: опрацювання даних літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження; вивчення підходів до мотивації персоналу аптечних закладів, нормативно-правового регулювання трудової діяльності фармацевтичних працівників та вимог до оснащення робочих місць; проведення соціологічного опитування фармацевтичних працівників з метою виявлення факторів, що впливають на мотиваційну активність персоналу та порушують законодавство про працю.

**Об'єктом дослідження** є трудові відносини.

**Предмет дослідження.** Предметом дослідження є трудове законодавство при професійній орієнтації та здійсненні практичної діяльності.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дослідження на різних етапах його виконання було використано такі методи: узагальнення — для фіксації загальних ознак та властивостей певного класу об'єктів і здійснення переходу від одиничного до загального, від менш загального до більш загального; системний — для вивчення об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними; діалектичний — для формування правових понять; гіпотетико-дедуктивний — для висунення гіпотез про причини досліджуваних явищ і виведення висновків з цих гіпотез.

**Практичне значення отриманих результатів.** Дослідженнями встановлено, що фармацевтичний працівник неоднаково ставиться до заходів матеріального та морального стимулювання праці під час своєї професійної діяльності в аптечних закладах у зв'язку з чим приймає рішення працювати не за фахом. Керівництву аптечних закладів доцільно розглянути питання щодо розробки комплексу мотиваційних заходів для персоналу, спрямованого на отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності аптечного закладу.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Робота викладена на 52 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 6 таблиць. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іноземними.

## **РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

### **1.1. Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у регіонах України**

Зважаючи на те, що охорона здоров'я є найважливішим фактором соціально-економічного розвитку суспільства, питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливим компонентом розвитку вітчизняної галузі охорони здоров'я для вирішення основних завдань функціонування [1].

Ефективне забезпечення зайнятості фармацевтичних кадрів формується на рівнях реалізації та відповідає особливостям формування кадрового потенціалу аптечних закладів і принципам узгодженості, взаємозв'язку та взаємозалежності попиту та пропозиції на фармацевтичному ринку праці [2].

Нами було проведено аналіз стану забезпечення кадрами аптечних закладів різних форм власності та господарювання за 2018-2021 роки, оскільки ми вважаємо, що регулювання процесу зайнятості фармацевтичних кадрів є важливим для реалізації основних завдань функціонування сфери охорони здоров'я.

Для проведення аналізу ми використали дані Державної служби зайнятості та кадрових агенцій, а також інформаційні портали, які містять інформацію про кількість вільних посад фармацевтів.

Статистичні дані показують, що у 2021 році було відкрито 87 тис. робочих місць у сфері охорони здоров'я, таких як лікарі, сестри медичні, лаборанти, провізори та фармацевти, згідно з оновленими даними Державної служби зайнятості в Україні [3].

Згідно з статистичними даними, кількість вакансій стабільно зросла з 919,3 тис. у 2016 році до 1153,3 тис. у 2020 році, що становить збільшення на 25,5% [4].

Згідно з прогнозами, у 2021 році було створено 1246,2 тис. робочих місць через поширення коронавірусної інфекції в країні та впровадження заходів протиепідемічного характеру [5].

Результати структурного аналізу вакансій у розрізі адміністративно-територіальних одиниць у динаміці років з 2018 по 2020 рік показують, що в Україні є більше вакансій [6].

Коли мова заходить про структуру вакансій у різних адміністративно-територіальних одиницях країни, можна припустити, що кількість вакансій розподіляється досить нерівномірно. Регіони з найбільшою кількістю робочих місць включають Київ, Харків, Дніпропетровськ, Львів і Полтаву. Від 6,6% у Полтавській області до 8,0% у Дніпропетровській області показники вакансій у цих регіонах порівняно з загальною кількістю вакансій в Україні варіюються [7].

Необхідно відзначити, що області з найменшою кількістю робочих місць — це Чернівецька, Закарпатська, Чернігівська, Луганська та Херсонська області України. У 2021 році прогнозований приріст вакансій коливався від 6,0% у Чернівецькій, Кіровоградській і Тернопільській областях до 24,0% у Івано-Франківській області. У 2020 році очікується зниження кількості вакансій на ринку праці від 4,0% у Луганській області до 41,0% у Волинській області та в цілому по Україні [8].

Наступним етапом нашого дослідження було вивчення структури вакансій в Україні відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД), зокрема в розділах G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47) і Q-Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (розділи 86-89) [9].

Як свідчать результати КВЕД, секції Q — охорона здоров'я та соціальна допомога, а секції G — оптова та роздрібна торгівля.

У 2020 році вакансії «Q-Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (розділи 86-89)» та «G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47)» займали 6,0% у структурі вакансій охорони здоров'я [11].

За даними Державної служби статистики, фармацевт займає 30-ту позицію в рейтингу популярних професій, за якими очікується найбільше вакансій у 2021 році. Фармацевт (провізор) займає шосту позицію в групі професіоналів, які визначили десять популярних професій, за якими очікується найбільше вакансій у 2021 році.



Харківська та Чернігівська області матимуть найбільшу потребу роботодавців у 2021 році, згідно з найбільш очікуваною кількістю вакансій у розрізі регіонів.

У рейтингу найбільш затребуваних професій у Харківській області фармацевт (провізор) займає дванадцяте місце. У Чернігівській області фармацевти (провізори) зайняли 17 місце серед найбільш затребуваних професій.

Враховуючи, що професія фармацевта (провізора) є однією з найбільш затребуваних професій у Харківській області, незважаючи на те, що в області є профільний заклад освіти, Національний фармацевтичний університет.

Наступним етапом нашого дослідження було вивчення кількості незайнятих посад фармацевтів (провізорів) за даними Державної служби зайнятості України за період з 2018 по 2020 роки, а також інформації, отриманої з інформаційних порталів і кадрових агенцій.

Дослідження показали, що з 2018 року кількість безробітних фармацевтів (провізорів) стабільно зростає. Незважаючи на активізацію роботи аптечних закладів через поширення коронавірусної хвороби та впровадження різноманітних протиепідеміологічних заходів, безробіття провізорів у 2020 році зросло на 46,8% порівняно з даними 2018 року, а з 2019 року на 35,0%. З іншого боку, кількість робочих місць у 2020 році зростає на 8,13% порівняно з 2018 роком, але навпаки знизилася на 21,0% порівняно з 2019 роком. Враховуючи це, можна зробити висновок, що кількість безробітних фармацевтів або провізорів у фармацевтичному секторі сфери охорони здоров'я щорічно збільшується в Україні, незважаючи на велику кількість вакансій [12].

Далі ми розрахували показники дефіциту фармацевтичних кадрів. Дефіцит фармацевтичних кадрів визначається як різниця між кількістю вакансій і кількістю провізорів, які не працюють в Україні.

У 2019 році ми виявили найвищий рівень дефіциту провізорських кадрів. На одного безробітного фармацевта (провізора) припадало три вакансії провізора в аптеках. У 2018 році цей показник дорівнював майже двом провізорам на одну

вакансію в аптеці. На кожного безробітного провізора припадало 1,66 кваліфікованих вакансій у 2020 році [13].

Враховуючи це, можна зробити висновок, що в Україні є проблеми з кадровим забезпеченням аптекних закладів, незважаючи на стабільну фармацевтичну підготовку та потужну інфраструктуру аптек.

На нашу думку, виявлені проблеми з кадровим забезпеченням аптекних закладів пов'язані з такими обставинами:

- нормативно-правове регулювання умов праці;
- нерегульованість питань трудової діяльності між роботодавцями та найманими працівниками щодо умов праці, охорони праці, часу праці та відпочинку, вимог до освіти та кваліфікації;
- невирішеність низки питань між роботодавцями та найманими працівниками;
- незадовільна робота профспілкових організацій, які є важливим елементом системи захисту прав найманих працівників.

### **1.1. Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптекних закладах**

Враховуючи результати попередніх досліджень, ми вивчали результати планових та позапланових перевірок суб'єктів господарювання на роздрібному фармацевтичному ринку Державною службою з питань праці. Мета цих перевірок полягала в тому, щоб з'ясувати, чи дотримуються трудові права та законодавчі гарантії фармацевтичних працівників.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, основними завданнями якої є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення,

загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [15].

Державна регуляторна служба України спільно з Міністерством економічного розвитку і торгівлі України та за підтримки Офісу ефективного регулювання (BRDO) запустила пілотний модуль системи заходів державного нагляду (контролю) ІАС ДНК – єдиний інспекційний портал.

Єдиний інспекційний портал містить скановані копії документів, що було складено за результатами перевірок суб'єктів господарювання. Нами проведено пошук за пошуковим запитом «фарм\*» та «аптек\*» та встановлено, що Держпрацею у 2020 році проведено 123 перевірки з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

На основі порушень, виявлених під час перевірок додержання законодавства про працю, ми склали перелік типових порушень законодавства про працю, які виникають у фармацевтичних працівників.

За результатами дослідження ми дійшли висновку щодо дотримання трудового законодавства у фармацевтичних підприємствах: найчастіше порушення трудових прав фармацевтів (провізорів) стосується оплати праці та процедур звільнення.

Багато роботодавців нехтують гарантованим рівнем мінімальної заробітної плати, змушуючи найманих працівників працювати за низькою зарплатою, а іноді навіть не декларуючи, що вони отримують зарплату, намагаючись уникнути зайвих витрат, на їхню думку.

В умовах монополізації великих мереж аптечних закладів на роздрібному фармацевтичному ринку професія фармацевта не має достатньо захищених трудових відносин. За таких обставин фармацевти сприймають порушення своїх прав як нормальне явище, оскільки у разі звільнення з роботи в аптечній мережі їм залишається мало альтернативних місць роботи, таких як комунальні аптеки або дрібні аптечні заклади, які незабаром будуть об'єднуватися з національними аптечними мережами.

У світлі вищезазначеного постає важливим питання пошуку нових методів і систем захисту трудових прав фармацевтичних працівників, а також ефективної співпраці між роботодавцем і працівниками за участю третіх сторін.

Дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах може бути обумовлений рядом факторів. Деякі з основних факторів включають:

- Збільшення попиту на послуги фармацевта: зростання населення та застаріння населення може призводити до збільшення попиту на медичні послуги та фармацевтичні продукти, що, в свою чергу, підвищує потребу в кваліфікованих фармацевтах.
- Освітні фактори: зміни у системі освіти та недостатня кількість бюджетних місць у закладах вищої освіти можуть призводити до недостатньої кількості випускників, що виходять на ринок праці.

- Демографічні та географічні фактори: розподіл фармацевтів може бути нерівномірним у різних регіонах чи містах, що призводить до дефіциту фахівців у певних локаціях.
- Заробітна плата та умови праці: низькі рівні заробітної плати та недостатні соціальні вигоди можуть робити професію менш привабливою для потенційних працівників.
- Зміни в ролі фармацевта: зміни у способах надання медичних послуг та розширення функцій фармацевта можуть збільшити вимоги до їхньої кваліфікації, що робить необхідним залучення більше фахівців.
- Регуляторні обмеження: суворі регуляторні вимоги та обмеження в ліцензуванні можуть ставити бар'єри для повертання та утримання кваліфікованих фармацевтів.
- Ринкова конкуренція: конкуренція з інших галузей охорони здоров'я та суміжних сфер може збільшувати попит на фармацевтів та робити ринок більш конкурентоспроможним.
- Зміни в моделі бізнесу аптечних закладів: зміни в бізнес-моделях аптечних закладів, такі як впровадження автоматизованих систем та онлайн-продажі, можуть впливати на потребу в робочій силі.

Для вирішення дефіциту фармацевтичних кадрів важливо проводити комплексний аналіз, враховуючи всі ці фактори та специфіку місцевого ринку праці.

## **Висновки до розділу 1**

Зазначені фактори впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах вказують на комплексну природу проблеми. Важливо звертати увагу на освітні програми та забезпечити достатню кількість місць у закладах вищої освіти для забезпечення стабільного потоку кваліфікованих фахівців. Разом з тим, покращення умов праці та збільшення заробітної плати можуть робити професію фармацевта більш привабливою для фахівців та зменшувати існуючий дефіцит, як і сприяння кар'єрному розвитку. Вирішення дефіциту фармацевтичних кадрів вимагає стратегічного планування, яке враховує усі аспекти, включаючи соціальні, економічні та регуляторні фактори.

## **РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ НОРМ НАДЗВИЧАЙНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

### **2.1. Новели воєнного законодавства**

У результаті воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX (далі Закон №2136).

Закон набрав чинності 24 березня 2022 року і діятиме протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII. Окремі його частини, зокрема частина 3 статті 13 щодо відшкодування за рахунок держави-агресора, застосовуватимуться до моменту завершення процесу відшкодування заробітної плати, гарантійних виплат і компенсаційних виплат працівникам з боку держави, що здійснює військову агресію проти України.

Мінекономіки України повідомило, що Закон №2136 діє виключно під час воєнного стану.

Незважаючи на те, що Указ Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022 запровадив воєнний стан в Україні з 24.02.2022 р., положення Закону №2136 застосовуються виключно з дня його опублікування, тобто з 24.03.2022. До цієї дати відповідні положення Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства про працю були повністю застосовані.

У Законі № 2136 є 14 статей, і нижче наведено огляд змісту цих статей у порівнянні з нормами інших трудових законів України.

Стаття 1 Закону №2136 визначає особливості застосування трудового законодавства під час війни. Таким чином, норми Закону №2136 мають пріоритет над іншими нормами законодавства про працю. Згідно з цією статтею, у період воєнного стану норми законодавства про працю не застосовуються до відносин, врегульованих Законом №2136. Пункт 2 глави 19 чинного Кодексу законів про працю України (КЗпП) доповнено «Прикінцевими положеннями».

Цей пункт встановлює обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом №2136 (частина 1 Прикінцевих положень Закону №2136). В умовах воєнного стану інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону №2136, можуть і надалі застосовуватися. Крім того, частина перша Закону №2136 передбачає впровадження обмежень конституційних прав і свобод людини та громадянина, визначених у цьому законі.

Відповідно до пп. 5 п. 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про запровадження воєнного стану окреслено вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку із запровадженням воєнного стану, зазначено строк дії цих обмежень, а також перелічено тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. Отже, під час війни обмежено право на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів. Це також відповідає нормам Закону, у тому числі статті 19 Закону, яка забороняє страйки, і п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону, який дозволяє військовим адміністраціям (військовому командуванню) запроваджувати трудову повинність для працевдатних осіб. Норми Закону №2136 поширюються на всіх працівників і роботодавців усіх підприємств, установ, організацій в Україні, незалежно від їхньої форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на працівників, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами. Слід зазначити, що Закон №2136 прямо не забороняє надати працівникам «більш розширених» прав і гарантій. Ці права можуть надаватися працівникам за добровільним рішенням роботодавця або за домовленостями між роботодавцем і профспілкою. Якщо таким чином забезпечується більш ефективна робота під час воєнного стану, при цьому права сторін трудового договору не зазнають утисків, то немає причин для застосування санкцій за невиконання цих положень.

Стаття 2 Закону №2136 регулює питання щодо форми трудових договорів у період воєнного стану, процедури прийняття нових працівників на роботу та



підстави для укладання строкових трудових договорів у разі необхідності заміщення тимчасово відсутніх працівників.

За законами мирного часу більшість трудових договорів склалися з заяви працівника про прийняття на роботу та наказу або розпорядження роботодавця про прийняття на роботу, у якому зазначено посаду, зарплату та інші умови. У передбачених законом випадках трудовий договір мав бути оформлений письмово. В умовах воєнного стану стороні надано право самостійно вирішувати, якою має бути форма трудового договору: лише заява і наказ чи повноцінний письмовий документ.

Умови письмового трудового договору можуть включати такі правила:

- правила передачі, використання та повернення майна роботодавця, необхідного працівнику для виконання його обов'язків;
- інформація про канали електронної пошти та зв'язку, за допомогою яких працівник може ознайомитися з наказами та внутрішніми документами роботодавця;
- правила спілкування між роботодавцем і працівником, працівником і його безпосереднім керівником, а також контролю за виконанням робіт (особливо для працівників, які працюють віддалено або вдома);
- порядок і строки інформування про причини відсутності на роботі, особливо в разі відкриття листка непрацездатності;
- правила захисту персональних даних працівника та інших осіб, які можуть отримати доступ до них;
- правила про збереження конфіденційної інформації та нерозголошення такої інформації, а також комерційної таємниці чи інших захищених даних;
- правила щодо використання працівниками власних електронних пристроїв для виконання своїх професійних обов'язків;

- процедури доступу до серверів або ресурсів роботодавця за допомогою цих пристроїв;
- захист даних під час використання цих пристроїв;
- можливість для працівників отримати компенсацію за використання цих пристроїв для виконання своїх професійних обов'язків;
- правила щодо антикорупційних, бізнес-етичних та інших правил.

Щоб укласти трудовий договір або подати повідомлення про прийняття працівника на роботу, законодавство не змінилося. Таким чином, процедура оформлення трудових відносин під час воєнного стану включає наступне:

- визначення форми трудового договору - усного чи письмового. Навіть у випадках, передбачених пунктом 1 статті 24 КЗпПУ, письмова форма не обов'язкова;
- укладання трудового договору: працівник пише заяву про прийняття на роботу та/або підписує трудовий договір;
- видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу (довільна форма або типова форма №П-1);
- подання до органу ДПС Повідомлення про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту (обов'язково перед тим, як фактично допустити працівника до роботи).

Таким чином, законодавець дозволив проводити випробування для будь-якої особи як під час прийняття на роботу, так і під час воєнного стану. Натомість частина 3 статті 26 Кодексу законів про працю України передбачає винятки для певних категорій працівників. Звертаємо увагу на той факт, що встановлення випробування було правом роботодавця, а не обов'язком. Інші положення трудового законодавства щодо випробування під час прийняття на роботу зберігаються.

Необхідно залучати додаткових працівників для заповнення вакансій, коли частина працівників вимушена та фактично перестала працювати. Згідно з роз'ясненням Міністерства економіки України від 23.03.2022 року, відсутність працівника на роботі через бойові дії не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому доцільно обліковувати працівника як відсутнього з нез'ясованих причин або з інших причин до отримання від нього письмового пояснення. Законодавство про працю не вимагає від працівника повідомляти роботодавцю про своє місцеперебування. Це також не вимагає від працівника отримати статус біженця або статус особи, яка потребує тимчасового захисту. З огляду на надскладну ситуацію на території України, на думку Мінекономіки, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних із бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, звільненню згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за «прогул без поважної причини». Зважаючи на це, невихід на роботу вважається без поважних причин, оскільки це залежить від збереження життя та здоров'я цих працівників та їхніх сімей. Якщо працівник не може зв'язатися, за ним зберігається робоче місце та посада, і трудові відносини не припиняються, доки не буде визначено причину його відсутності. Однак такі неявки не зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку та у більшості випадків не підлягають оплаті. За таких обставин роботодавець повинен наймати додаткових працівників на умовах строкового трудового договору на посади основних працівників.

У ст. 2 Закону №2136 визначено обставини, за яких під час воєнного стану укладають саме строкові трудові договори:

- 1) з метою швидкого залучення нових працівників до роботи;
- 2) для зменшення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які:
  - евакуювалися за межі регіону;

- залучення нових працівників, на заміну працівників у відпустках, які тимчасово не працюють або тимчасово невідомо, де вони зараз.

Ця норма окреслює й строк трудових відносин, який слід обов'язково визначити у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу:

– на період дії воєнного стану (можна лише на частину, не до фактичного завершення);

– на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причини відсутності. Працівника, який працює за строковим трудовим договором, слід звільнити до прибуття основного працівника. Звільнення може бути викликане закінченням строку трудового договору, згідно з пунктом 2 частиною 1 статті 36 КЗпПУ. Аспекти сумісництва та визначення основного місця роботи не зазнали змін. З 11.06.2021 р. працівник зобов'язаний повідомити роботодавцеві, у якого він працює, про визначення свого основного місця роботи згідно з поданою заявою (до її відкликання).

Також не змінились обмеження на тривалість роботи для сумісників для тих роботодавців, на яких поширюються норми постанови Кабінету Міністрів України №245 від 3 квітня 1993 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій». Так, роботодавці бюджетної сфери можуть прийняти на роботу сумісників лише на умовах неповної зайнятості, тобто половини місячного робочого часу (пункт 2 постанови №245). При цьому тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день, а у вихідний день – повний робочий день. Для роботодавців небюджетної сфери немає жодних обмежень щодо зайнятості сумісників, тому вони можуть працювати повністю. Крім того, за кожен внутрішньо переміщену особу, яка працевлаштована на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), а також за сумісництвом, роботодавці можуть отримати компенсацію витрат. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року №331 встановлює процедуру такої компенсації.

Стаття 3 Закону No2136 містить положення про особливості переведення працівників на іншу роботу, особливо без їхньої згоди, а також про зміну важливих умов праці під час воєнного стану. Ці положення значною мірою відрізняються від відповідних правил КЗпПУ. На період воєнного стану роботодавець має право без згоди працівника перевести його на іншу роботу, яка не передбачена трудовим договором. Ст. 33 КЗпПУ містить аналогічну норму. Така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я, як і раніше. Переміщення в іншу місцевість, де зараз тривають бойові дії, також заборонено. Згода працівника необхідна для переведення на роботу в іншу місцевість з активними бойовими діями. Підстави для переведення також змінилися. Під час воєнного стану переведення дозволяється лише для ліквідації: наслідків бойових дій; інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей. Розмір зарплати переведеного працівника не змінився. Він отримував зарплату, яка не була нижчою за середню заробітну плату за попередню роботу.

Істотні умови праці включають: систему та розміри оплати праці; пільги; режим роботи; встановлення або скасування неповного робочого часу; суміщення професій; зміна розрядів, посад тощо.

Однак перелік важливих умов праці, які можуть змінюватися через зміни в організації виробництва та праці, наведений у частині третій статті 32 КЗпПУ, не є вичерпним, оскільки він передбачає, що інші умови також можуть бути включені. Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпПУ роботодавець звільняється від обов'язку повідомляти працівника про зміну істотних умов праці протягом двох місяців до початку воєнного стану. Як і раніше, зміна істотних умов праці дозволяється, якщо це спричинено змінами в організації виробництва та праці. Пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. No9 визначає, що зміна істотних умов праці допускається, якщо це викликано змінами в організації виробництва та праці, і якщо працівнику повідомлено про це не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, згідно з частиною третьою статті 32 КЗпПУ у межах

спеціальності, кваліфікації та посади. Якщо під час розгляду трудового спору буде встановлено, що важливі умови трудового договору були змінені не через зміну процесу виробництва або праці на підприємстві, установі чи організації, суд може визнати таку зміну неправомірною та зобов'язати власника поновити працівникові попередні умови праці. Зміна найменування посади не може вважатися зміною істотних умов праці. Наприклад, зміна штатного розпису відповідно до Класифікатора професій не змінює коло трудових обов'язків за даною посадою, зміст трудового договору, організацію виробництва та праці. Зміна назви структурного підрозділу, у якому працює працівник, не може бути визнана аналітично зміною істотних умов праці, якщо вона не пов'язана зі змінами в організації виробництва та праці та не змінює ні функції структурного підрозділу, ні умови праці, визначені трудовим договором. Зміни в організації виробництва та праці включають оптимізацію робочих місць, впровадження нових методів і технологій, перехід на індивідуальну або бригадну роботу тощо.

## **2.2 Порівняльний аналіз змін у законодавстві**

Як і раніше, роботодавець має обов'язково ознайомити працівника з наказом чи розпорядженням про майбутню зміну істотних умов праці та отримати його документальну згоду чи незгоду з цим, оскільки це матиме юридичні наслідки для сторін трудового договору.

Коли працівник не погоджується, він може бути звільнений з роботи відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ, що означає відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. При цьому працівнику виплачується вихідна допомога, яка не може перевищувати середньомісячний заробіток (частина 44 КЗпПУ).

Стаття 4 Закону №2136 визначає деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника під час воєнного стану.

Стаття 4 Закону No2136 передбачає можливість працівника звільнитися з роботи за власним бажанням у строк, зазначений у заяві. Таке звільнення можливе лише у випадку, якщо в районі, де розташоване підприємство, установа

чи організація, відбуваються бої, а також існує загроза життю та здоров'ю працівників. У заяві на звільнення також слід зазначити це.

Крім того, працівники не повинні виконувати суспільно корисні роботи в умовах воєнного стану або працювати на об'єктах критичної інфраструктури. Згідно з правилами невоєнного часу, протягом двох тижнів працівник мав письмово повідомити роботодавця про намір розірвати трудовий договір, який був укладений на невизначений час, або про обґрунтування необхідності швидкого звільнення з поважної причини, наприклад, переїзд, вступ до навчального закладу, переведення дружини або чоловіка на роботу в іншу місцевість тощо. І під час воєнного стану працівник може обґрунтувати своє бажання звільнитися з цих причин.

Згідно зі статтею 5 Закону No2136, особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період воєнного стану визначаються. Відповідно до статей 40 та 41 КЗпПУ (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ), звільнення з ініціативи роботодавця розглядається як звільнення. На період воєнного стану частина 1 статті 5 Закону No2136 дозволяє звільнити працівника з ініціативи роботодавця під час перебування в відпустці або тимчасової непрацездатності.

Проте, як і раніше, працівника не можна звільнити на відпустку через вагітність і народження дитини або догляд за дитиною до трирічного віку. Перший робочий день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності, зазначеного в документі про тимчасову непрацездатність, або після закінчення відпустки вважається днем звільнення. У воєнний час частина 2 статті 5 Закону No2136 передбачає звільнення з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілки. Виняток виникає, коли працівника, обраного до профспілкового органу, звільняють з ініціативи роботодавця.

Звільнення члена профспілки з ініціативи роботодавця передбачає обов'язкове звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпПУ). У п'ятнадцятиденний строк у присутності працівника цей орган розглядає обґрунтоване письмове подання

власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником. У разі відсутності працівника можна розглядати подання лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника інша особа, наприклад адвокат, може виступати від його імені. В межах строку, визначеного частиною другою цієї статті, розгляд заяви відкладається до наступного засідання, якщо працівник або його представник не з'явився на засідання. Подання може розглядатися як відсутність працівника або представника, якщо він повторно не приходить без поважних причин. Згода на розірвання, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не створюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно зі статутом.

В триденний строк після прийняття рішення профспілковий представник або виборний орган первинної профспілкової організації повідомляє власника або уповноваженого ним органу про це письмово. Якщо повідомлення не надійшло в межах цього строку, вважається, що профспілковий представник, обраний виборним органом первинної профспілкової організації, дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник є членом кількох первинних профспілок, які діють на одному підприємстві, установі чи організації, згоду на звільнення працівника дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган. Якщо профспілковий представник, обраний виборним органом первинної профспілкової організації, відмовляється надати згоду на розірвання трудового договору, він повинен пояснити причину свого рішення. Якщо рішення не містить підстав для відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди профспілкового представника або виборного органу первинної профспілкової організації. Трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом не пізніше місяця з дня отримання згоди профспілкового представника або виборного органу первинної профспілкової організації.



Якщо власник або уповноважений ним орган розриває трудовий договір із працівником без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі і запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Після отримання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) суд зобов'язаний надати згоду на звільнення працівника ( Навіть якщо процедура погодження звільнення працівника з профспілкою не проведена, роботодавець зобов'язаний виконати вимоги статті 116 КЗпПУ. Всі гроші, які працівник має від організації, установи чи організації, виплачуються йому в день звільнення. Якщо працівник не працював у день звільнення, ці суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після того, як звільнений працівник отримав вимогу про розрахунок.

Перед тим, як виплатити працівникові ці суми, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника про суми, які йому належать при звільненні. У будь-якому випадку, якщо виникне суперечка щодо суми, належної працівникові після звільнення, власник або уповноважений ним орган повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану працівникові суму. Крім того, положення про необхідність видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення у день звільнення не змінилося (частина 1 статті 47 КЗпПУ).

Стаття 6 Закону No2136 встановлює обмеження для роботодавців щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

У період воєнного стану положення статті 6 Закону No2136 застосовуються замість положень частини першої статті 50 КЗпПУ, яка визначає, що загальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Відповідно до частини 2 статті 50 КЗпПУ підприємства та організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті, укладаючи колективний договір. Таким

чином, збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень під час воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця.

Це збільшення має відповідати потребам більш ефективної оборонної та забезпечення життєдіяльності населення. Основна заробітна плата, згідно зі статтею 2 Закону України «Про оплату праці», є винагородою за роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків). Вони складаються з тарифних ставок, також відомих як оклади, а також відрядних ставок для працівників і посадових окладів для службовців. Таким чином, тарифна ставка (оклад) встановлюється на основі стандартів робочого часу роботодавця, які можуть досягати 60 годин на тиждень. Після скорочення робочого часу працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу<sup>8</sup>, незважаючи на те, що це означає менше часу, який він витрачає на виконання своїх обов'язків.

Відповідно до положень, викладених у статті 51 КЗпПУ, встановлюється наступна скорочена тривалість робочого часу: 1. для працівників віком від 16 до 18 років, а також для учнів віком від 14 до 15 років, які не працюють. Протягом навчального року учні не можуть працювати більше половини свого робочого дня. 2: для працівників, які працюють у шкідливих умовах праці. Законодавство встановлює перелік підприємств, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на скорочену тривалість робочого часу. Законодавство скоротило робочі години вчителів, лікарів та інших.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), зокрема в разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Відмінно від норм статті 52 КЗпПУ, частини третя та четверта статті 6 Закону встановлюють особливий порядок встановлення п'ятиденного та шестиденного робочого тижня, а також тривалості щоденної роботи. Стаття 70

КЗпПУ вимагає щотижневого безперервного відпочинку не менше 42 годин. З іншого боку, скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин – це право працівника, а не обов’язок.

На період дії воєнного стану не діють норми КЗпПУ щодо:

- зменшення кількості годин, необхідних для п’ятиденного та шестиденного робочих тижнів напередодні святкових і неробочих днів;
- обмеження кількості годин, необхідних для шестиденного робочого тижня напередодні вихідних днів;
- обмеження кількості годин, необхідних для надурочних робіт;
- перенесення вихідних і робочих днів відповідно до рекомендацій Кабінету Міністрів України;
- перенесення вихідних і робочих днів відповідно до рекомендацій Кабінету Міністрів України;
- заборона працювати у вихідні, святкові та неробочі дні;
- компенсація за роботу у ці дні.

Стаття 7 Закону No2136 визначає, як вести кадрове діловодство та архівувати кадрові документи роботодавця під час воєнного стану. У відповідності з Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 5 лютого 2021 року No1217-IX облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в Державному реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування. Однак документи з кадрового діловодства повинні вести роботодавець так само. Для забезпечення дотримання прав працівників від роботодавця, як і раніше, необхідно мати достовірний облік виконаної роботи та витрат на оплату праці.

Згідно зі статтею 7 Закону No2136, у період дії воєнного стану роботодавцем визначається порядок ведення кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій, за умови забезпечення достовірного обліку:

- виконаної роботи працівником;
- витрат на оплату праці.

Міністерство економіки України звернулося до таких питань щодо ведення кадрового діловодства під час воєнного стану: для дотримання прав працівників роботодавець зобов'язаний вести достовірний облік виконаної роботи та витрат на оплату праці, як і раніше, для забезпечення дотримання прав працівників.

Слід зазначити, що перелік кадрових документів не є вичерпним. За таких обставин в умовах воєнного стану слід зосередитися на подальшому веденні обов'язкових кадрових документів, а саме:

- 1) штатного розпису;
- 2) правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) таблицю обліку робочого часу;
- 4) наказів з кадрових питань (щодо особового складу);
- 5) особових карток працівників за формою П-2;
- 6) трудових книжок працівників та Книги (журналу) обліку руху трудових книжок;
- 7) графіку відпусток;
- 8) трудових угод (контрактів);
- 9) посадових (робочих) інструкцій працівників.

Крім того, було б корисно надати кадровій службі завдання створювати електронні копії вищезазначених документів. Створені цифрові копії доцільно зберігати в хмарних сховищах, а не зберігати на різних носіях, таких як зовнішні жорсткі диски, флеш-накопичувачі, картки пам'яті тощо. Це запобігає втрати документів у разі їх фізичного знищення. Крім того, було б розумно затвердити локальні правила, такі як наказ, порядок або положення, щоб регулювати ведення бізнесу в умовах воєнного стану. У цьому акті вказується, які документи

необхідно вести, а які можна не вести під час воєнного стану (активних бойових дій). Зокрема, документи, такі як особові картки №П-2, особові справи, службові записки, акти, журнали реєстрації тощо, можуть бути відкладені на потім.

Також можна визначити порядок комунікації працівників із роботодавцем в частині подання заяв роботодавцю, ознайомлення з наказами працівників та порядку видачі працівникам трудових книжок під час звільнення. Неможливо для роботодавця особисто вручити працівнику документи, пов'язані з трудовими відносинами, під час воєнного стану та активних бойових дій. У таких ситуаціях найкраще перевести спілкування з працівником у цифровий формат. Зокрема, за допомогою повідомлень в електронній формі, які надсилаються за допомогою засобів електронної комунікації, таких як системи обміну миттєвими повідомленнями та електронна пошта. Щоб повідомлення набули статусу офіційного документа, вони також повинні бути скріплені електронним цифровим підписом (якщо він є) і отримати попередню згоду працівника або роботодавця на обмін офіційними документами електронною поштою. Мінекономіки вказує в поясненні щодо призупинення трудового договору, що сторони повинні повідомити одна одній про призупинення трудового договору письмово або за допомогою технічних засобів електронної комунікації, щоб уникнути правової невизначеності.

Стаття 8 Закону №2136 окреслює особливості залучення працівників до роботи у нічний час на період воєнного стану.

Нічним вважається час із 10 години вечора до 6 години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпПУ). Робота в нічний час не заборонена під час воєнного стану. Крім того, умови оплати за роботу у нічний час не змінилися. Згідно зі статтею 108 КЗпПУ робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, визначеному генеральною, галузевою (регіональною) угодою або колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час.

Проте, у ст. 8 Закону №2136 наведено деякі уточнення:

1) щодо роботи окремих категорій працівників у нічний час. Зокрема дозволено залучати до нічної роботи за їх згодою:

- вагітних жінок (у мирний час діє заборона відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ);
- жінок, які мають дитину віком до одного року (у мирний час заборонено відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ; при цьому заборона застосовувалась за наявності дітей до трьох років);
- осіб із інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (у мирний час заборонено тим, кому робота протипоказана, відповідно до ч. 2 ст. 55 КЗпПУ);

2) у період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпПУ про скорочення тривалості роботи (зміни) вночі на одну годину та про випадки, коли можливе зрівняння тривалості нічної роботи з денною.

Також працівнику можуть оплачувати в підвищеному розмірі роботу у вечірні години, якщо це передбачено умовами колективного договору.

Стаття 9 Закону №2136 врегульовує на період воєнного стану особливості залучення до роботи жінок та працівників із дітьми.

Норма Закону описує винятки до статті 174 КЗпПУ, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування).

На період воєнного стану жінкам дозволено працювати на важких, підземних, шкідливих або небезпечних роботах за їхньою згодою. При цьому вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей до одного року, заборонено виконувати такі роботи. Частина шоста статті 6 цього Закону знімає заборону на роботу у вихідні, святкові та неробочі дні, але норма статті гарантує, що працівники, які мають дітей, можуть бути залучені до нічних і надурочних робіт,

а також до відряджень. Для залучення таких працівників у відрядження необхідно отримати їхню згоду.

Стаття 10 Закону №2136 окреслює особливості виплати заробітної плати працівникам на період воєнного стану.

Як сторони індивідуальних та колективних трудових договорів, роботодавці зобов'язані виплачувати зарплату своїм працівникам на умовах, визначених цими договорами. Законодавство вимагає, щоб зарплату виплачували в терміни, визначені колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця:

- регулярно, не рідше ніж двічі на місяць;
- через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;
- не пізніше ніж за 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Крім того, роботодавець повинен зробити все можливе, щоб гарантувати, що працівники отримуватимуть свою зарплату вчасно. Якщо порушення сталося внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили, роботодавець не несе відповідальності за невиконання зобов'язання щодо строків оплати праці.

Такими обставинами можуть бути, зокрема, розташування підприємства (його структурних підрозділів або відокремлених підрозділів) у місці бойових дій, виїзд працівників з місця проживання, що означає, що вони не можуть працювати дистанційно, відсутність фінансових ресурсів через брак коштів від контрагентів, неможливість отримати кредит від банків тощо. Якщо через настання зазначених обставин неможливо дотримуватися загальних правил виплати зарплати, роботодавцю доцільно видати наказ, у якому пояснюється, чому це неможливо.

Для кожного порушення термінів виплати заробітної плати цей документ найкраще оформити. У листі від 28.082022 р. № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України визнала форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) через військову агресію Російської Федерації проти України.

ТПП України підтверджує, що для суб'єктів господарської діяльності зазначені умови з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами. У наказі також слід включити висновки з цього листа. Роботодавець зобов'язаний виплатити працівникам зарплату якнайшвидше після звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці.

Відповідно до частини 4 статті 10 Закону №2136, якщо виплати заробітної плати неможливі через бойові дії, вони можуть бути виплачені після відновлення роботи підприємства. Оплата працівникам здійснюється в першочерговому порядку, а інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 5 ст. 97 КЗпПУ).

У коментарі Мінікономіки від 23.03.2022 р. до статті 10 Закону №2136 сказано: «У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили». Згідно з законодавством роботодавець несе відповідальність, якщо вищезгадані обставини не доведено. У випадку порушення зобов'язання в результаті бойових дій або інших обставин непереборної сили (форс-мажор), звільнення від відповідальності не звільняє від виконання самого зобов'язання. Таким чином, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною після усунення вищезгаданих обставин.

Роботодавець повинен виплачувати зарплату два рази на місяць у таких випадках:

- дистанційна робота (оплата праці здійснюється в загальному порядку);
- проста робота (лист Мінікономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20380-07, у якому зазначено: «Щодо мінімального розміру оплати за першу половину місяця простою, то розмір такої оплати має



визначатися на підставі табеля обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць);

- збереження середньої заробітної плати мобілізованим працівникам, працівникам, які проходять військову службу за контрактом, а також тим, хто вступив до підрозділів Територіальної оборони (лист Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711- 06/20369-07): «...на нашу думку, середня заробітна плата працівникам, які проходять військову службу за контрактом, має виплачуватися у строки, встановлені колективним договором або нормативними актами.

Що стосується мінімальної зарплати за першу половину місяця, то табель обліку робочого часу, який заповнюється протягом звітного місяця (з 1 по 15 число), має використовувати середньоденну заробітну плату, яка визначається відповідно до положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100». Якщо працівник звільняється, але роботодавець не може провести з ним остаточний розрахунок через бойові дії або інші обставини непереборної сили, роботодавцю слід видати відповідний наказ із зазначенням причин, чому це неможливо (ст. 116 КЗпПУ). Необхідно провести повний розрахунок зі звільненим працівником після закінчення обставин непереборної сили (якщо це можливо).<sup>8</sup>

Стаття 12 Закону №2136 регулює тривалість відпусток і надання їх працівникам у період воєнного стану. Щорічна основна відпустка може тривати не більше 24 днів з дня набрання чинності Законом №2136 і до закінчення воєнного стану. При цьому працівникові можуть надати щорічні додаткові відпустки, соціальні відпустки та інші відпустки відповідно до Закону про відпустки. Якщо щорічна основна відпустка працівника перевищує 24 дні, додаткові дні відпустки не втрачаються, а мають бути надані після закінчення воєнного стану. У період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якої відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до трирічного віку).

Якщо працівник не працює на об'єктах критичної інфраструктури, він повинен пам'ятати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» графіки надання відпусток затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим органом на представництво трудовим колективом, і вони повинні бути оприлюднені для всіх працівників. Щорічна відпустка встановлюється між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника про початок відпустки не пізніше як за два тижні до початку терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

## **Висновки до розділу 2**

Умови воєнного стану можуть вплинути на роботу фармацевта, і трудове законодавство може бути тимчасово змінене або адаптоване для забезпечення відповідного функціонування системи охорони здоров'я та забезпечення належної медичної допомоги в умовах кризи або воєнного стану. Такі зміни можуть включати: мобілізації працівників, зміну графіків роботи, погодження доповнень до трудових угод та контрактів, заборона відпусток і зміни у відпусткових політиках, зміни у розподілі обов'язків, збільшення відповідальності, впровадження додаткових заходів безпеки та захисту для фармацевтів у зоні конфлікту. Важливо відзначити, що такі зміни у трудовому законодавстві вводяться тимчасово та враховують особливості ситуації воєнного стану. Однак вони мають залишатися в рамках загальних принципів захисту прав працівників та забезпечення якості медичної допомоги.

## **РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРО ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ**

### **3.1. Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів**

Керівники аптечних закладів повинні постійно думати про те, як покращити роботу та мотивувати своїх співробітників. На цьому етапі дослідження ми розглядаємо варіанти змін роботи, які могли б підвищити мотивацію фармацевтичних працівників і заохотити їх працювати разом.

Принципи, викладені у попередніх главах, є основою для методів покращення параметрів роботи.

По-перше, ми вважаємо, що керівництву аптечних закладів потрібно вжити заходів, щоб допомогти фармацевтичному персоналу вдосконалити свої навички та навички.

Працівники аптечних закладів зобов'язані постійно розвивати свої професійні знання та навички відповідно до Закону України «Основи законодавства про охорону здоров'я України». Однак співробітники аптечних закладів не завжди будуть раді відвідувати лекції, курси чи семінари.

Працівникам аптечних закладів також потрібно дати відчуття визнання своїх навичок і вмінь. Таким чином, потрібно намагатися привернути увагу співробітників і продемонструвати працівникам, наскільки ці навички важливі. Такий підхід, як правило, стимулює працівника удосконалювати свої навички та розширювати діапазон його можливостей.

По-друге, важливим є покращення розуміння роботи як цілісного процесу. Як уже зазначалося, працівники будуть більш задоволені своєю роботою, що має

видимі результати, такі як кількість пацієнтів, які отримують кваліфіковану фармацевтичну допомогу за зміну, місяць, квартал тощо.

На нашу думку, цілісність процесу контролю якості значно підвищується. Необхідно також мати на увазі, що додавання операцій більш низького рівня, які не роблять роботу більш цілісною, зазвичай викликає ворожнечу серед працівників і знижує мотивацію.

Якщо є проблеми з забезпеченням «змісту» роботи, краще автоматизувати цю операцію. У багатьох аптеках власники розробляють внутрішні автоматизовані системи, які допомагають провізорам спілкуватися з клієнтами.

Об'єднання декількох операцій у одну закінчену роботу покращить низку показників роботи, включаючи тимчасові та стимулюючі. Тим не менш, важливо вчасно зупинитися і не делегувати всю роботу одному виконавцю.

Підвищення цінності роботи Працівники швидше виконують завдання, якщо вони знають, як будуть використані результати їхньої роботи. Працівники завжди хочуть знати, навіщо вони працюють. Йому буде цікаво дізнатися про мету звіту, навіть якщо його просять зібрати дані для звіту. Отже, коли ви формулюєте будь-яке завдання, не забувайте про цілі, які реально будуть залежати від швидкості та якості виконання цієї роботи, а також від того, наскільки вона відповідає завданню в цілому. Після завершення роботи виконавець має очікувати результату.

По-третє, ми сподіваємося на більшу автономію фармацевтичних працівників. Рішення завдань різного рівня важливості є обов'язковим для роботи завідувача аптекою. Коли управлінські обов'язки низького рівня передаються підлеглим, це має два наслідки. Одним із них є те, що зусилля, необхідні для управління аптечним закладом, будуть зосереджені на іншому.

За умови, що їхні підлеглі добре навчені та розуміють всі аспекти роботи, включаючи те, де отримати необхідну інформацію та коли прийняти рішення, надання їм прав прийняття рішень низького рівня може бути корисним.

Завідувач аптеки може дати підпорядкованим працівникам можливість самостійно ставити цілі своєї роботи, якщо вони знають всі вимоги та інструкції, що діють в закладі. Набагато більше ймовірності того, що вони будуть почувати відповідальність за свою роботу та щасливі, коли вона буде успішно виконана, навіть якщо вони частково беруть участь у процесі прийняття таких рішень. Насправді це досягається за допомогою системи кваліфікованих співбесід. У процесі таких співбесід слід уникати ситуацій, коли співробітник ставить перед собою нереальні цілі, які свідомо не можуть бути досягнуті з різних причин.

Час також надзвичайно важливий у всіх видах роботи. Людина буде вважати, що не варто витратити зусиль на свою роботу, якщо їй не вистачає часу для якісної роботи. Доручення роботи заздалегідь дає працівникам значну свободу вибору, коли вони працюють. Він отримує більше задоволення, коли розставляє пріоритети та планує роботу з обліком своїх схильностей. На мотивацію також значно впливає темп виконання роботи.

Ми вважаємо, що також важливо отримувати відгуки. Зворотні зв'язки можуть бути внутрішніми (від самої роботи) і зовнішніми (від клієнтів, які хвалять фармацевтів).

Внутрішній зворотний зв'язок є більш надійним, оскільки він діє безпосередньо на працівника, коли він працює. Наприклад, можливість надавати регіональним менеджерам мережевих аптек свої рекомендації. Постановка чітких і конкретних цілей, не вказуючи, як їх досягти, є вірним способом підтримки цього зв'язку. Участь як контрольного покупця в процесі виготовлення перевірок якості є додатковим методом. Це дозволить працівникам негайно виправляти недоліки та відповідно коректувати процес виконання

роботи, збільшуючи ефективність. Як наслідок, подібні помилки в майбутньому вже не відбудуться.

Часто відбувається винятково негативний зворотний зв'язок, коли працівники дізнаються лише про проблеми на роботі. Таким чином вони позбавляються від винагороди за добре виконану роботу. Однак відомо, що люди майже не реагують на критичні коментарі. Працівник не сприйматиме негативні оцінки за кількістю параметрів, які перевищують два або три. Але позитивна та негативна критика будуть краще сприйняті керівником. Коли керівник не може критикувати своїх підлеглих, невдачі фіксуються, і працівник не має можливості виправити свої помилки, а іноді навіть не знає, чи потрібно це робити.

Зовнішній зворотний зв'язок повинен бути правдивим, точним, детальним і здійснюватися негайно, щоб він був ефективним. Повідомлення про неякісне виконання роботи лише знижують мотивацію працівника. Ефективність такого зворотного зв'язку зростає, якщо зазначити, що саме було зроблено неправильно, причини цього, і як виправити це. Якщо працівник вирішить ці питання самостійно, вона може бути ще вищою.

Матеріальне стимулювання праці є однією з найважливіших форм мотивації для підприємств і організацій. Це процес створення та використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до закону про розподіл за кількістю та якістю праці [18].

Політика винагороди за працю розроблена таким чином, щоб працівники свідомо ініціювали себе, щоб підвищити продуктивність, удосконалити свою кваліфікацію та отримати більше роботи.

Заробітна плата, як правило, є грошовою компенсацією, яку працівник отримує від компанії чи фізичної особи, для якої він виконує певну роботу відповідно до трудового договору [18].

Основною заробітною платою є компенсація за роботу відповідно до стандартів праці (норм часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків) [19]. Її формують відрядні тарифи та тарифи [20].

Додатковою заробітною платою є такі фактори, як трудові успіхи та винахідливість, винагороди за працю, яка перевищує норми та особливі умови праці. Це включає надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати та премії [22].

Законодавство регулює оплату праці через державні генеральні угоди, галузеві та регіональні угоди, колективні договори, трудові договори та контракти [23]. Саме форма трудового договору та контракту надає підприємству широкі можливості використовувати матеріальні мотиватори праці, оскільки вони передбачають додаткові матеріальні стимули порівняно з чинним законодавством [24].

Розподіл заробітної плати залежить від кількості та якості праці, а також від матеріального стимулювання та санкцій [23]. У процесі створення та використання систем матеріальних стимулів створюються необхідні спонукальні мотиви для трудової діяльності, орієнтація працівників на конкретні поточні та кінцеві результати, створюється матеріальна зацікавленість у вдосконаленні виробництва, прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат, задоволення особистих і колективних економічних потреб працівників і гарантується покращення матеріального стану [29].

Керівники можуть оптимізувати свої зусилля, щоб збільшити мотивацію заробітку. Найкращі заходи та дії включають наступне:

1. Покращення організації та дисципліни праці, а також нормування праці за допомогою своєчасного та виваженого перегляду виробничих норм і стандартів;



2. Зміна структури коштів і витрат виробництва за допомогою використання ресурсозберігаючих технологій і оплати живої праці.

3. Зменшення кількості працівників, щоб підвищити їхню кваліфікацію;

4. Гнучке використання: надбавки за складність і напруженість праці, премії за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство, винагороди за підсумками кварталу, півріччя та року;

5. Введення коефіцієнтів трудової участі, які оцінюють внесок і ділові якості кожного працівника [35].

Виплата грошових премій є найпоширенішим і найефективнішим методом підвищення продуктивності персоналу. Винагороди можуть бути розраховані, щоб забезпечити прибуток і надати працівникам різні пільги відповідно до потреб. Це дозволяє зацікавити людей у ефективності роботи, а також закріпити тих, хто потребує роботи в конкретному колективі [33].

В умовах ринкової невизначеності важливим є співвідношення між основною заробітною платнею, яку працівники отримують згідно з трудовою угодою, і додатковими грошовими преміями. Проблема плинності кадрів, яка виникає через незадоволення системою оплати праці, має бути вирішена пропорційно. Це означає, що в нормальних умовах розширеного виробництва додаткові виплати не повинні перевищувати половину заробітної плати. Перевищення цього значення призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження будуть часткою обов'язкового заробітку [15].

Для того, щоб система матеріального стимулювання була ефективною, необхідно, щоб витрати на його впровадження були нижчими, ніж отриманий ефект.

Потреба в грошах для задоволення своїх потреб є основною мотивацією, що спонукає людину до праці. Згодом усвідомлена потреба перетворюється на

свідому мету, яка регулює поведінку та діяльність працівника. Незважаючи на те, що праця в Україні в основному розглядається лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде зростати до певної межі, залежної від рівня життя, після чого гроші стануть умовою нормального життя, щоб підтримувати людську гідність. У цьому випадку потреби в творчості, досягнення успіху та інші фактори можуть виступати як домінуючі фактори. Створення сприятливих умов праці, нормального психологічного середовища, переконань і сили є основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності.

Закони на різних рівнях, від централізованих до локальних, регулюють стимулювання праці, включаючи різноманітні види заохочень, підстави для їх надання та процедуру їх застосування. Заохочення поділяються на моральні та матеріальні, індивідуальні та групові. До моральних відносяться такі заохочення, які не вимагають грошей, послуг, товарів або подарунків. Трудове право визначає моральне стимулювання працівників як спосіб морального визнання працівників і трудових колективів за досягнення високих результатів праці [9].

У статті 143 КЗпП України працівникам підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які стимули, передбачені затвердженими трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, питання заохочення повністю належать до сфери локального правового регулювання. У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального стимулювання, тоді як у правилах внутрішнього трудового розпорядку інших підприємств.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших локальних актах — положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), досягнення яких дає право на відповідний вид матеріального або морального заохочення, умови позбавлення заохочення [31].

Вказані фактори можуть мати вплив і на процес обрання професії молоддю та подальшої роботи за фахом.

### **3.2. Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на фармацевтичний ринок праці**

Питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливою складовою процесу розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я щодо вирішення основних завдань її функціонування, адже охорона здоров'я є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку суспільства.

Існує кілька чинників, які можуть впливати на небажання фармацевта працювати за фахом після закінчення закладу вищої освіти. Деякі з них включають таке:

1. Низька зарплата: Якщо фармацевт вважає, що заробітна плата в галузі фармації невисока порівняно з іншими сферами або з витратами на отримання вищої освіти, це може вплинути на його рішення шукати інші можливості.
2. Низька привабливість робочих умов: Робочі умови, такі як тривалість робочого дня, робочий графік, вимоги до навантаження та важкість роботи, можуть впливати на бажання працювати в даній області.
3. Брак професійного задоволення: Якщо фармацевт не отримує достатнього задоволення від своєї роботи, це може призвести до бажання змінити сферу діяльності.
4. Бюрократія і адміністративний тиск: Зайняття в аптеці часто пов'язане з бюрократією та адміністративним тиском, що може знімати задоволення від професійної діяльності.
5. Невідповідність особистим інтересам: Якщо фармацевт розвивав інші інтереси чи має бажання випробувати себе в інших галузях, це також може вплинути на його вибір робочого напрямку.
6. Зміни в галузі охорони здоров'я: Еволюція галузі охорони здоров'я, включаючи нові регуляції, технологічні зміни та зміни в підходах до надання

медичних послуг, може змінити характер роботи фармацевта, що може впливати на його бажання працювати у цій галузі.

7. **Обов'язковий військовий облік:** військовий облік може бути додатковим фактором, який впливає на рішення фармацевта щодо його професійної кар'єри та зайнятості за фахом.

Ці фактори можуть взаємодіяти, і кожен фармацевт може вирішити, наскільки вони важливі для його особистого та професійного задоволення.

Для підтвердження або спростування теорії щодо впливу різних факторів, включаючи обов'язковий військовий облік, на небажання фармацевтів працювати за фахом, на наступному етапі дослідження нами було вивчено експертну думку фармацевтів останніх курсів навчання Національного фармацевтичного університету. Загалом учасниками соціологічного опитування стали 98 осіб.

В анкеті респондентам було запропоновано дати відповіді на питання, згруповані за шістьма блоками, присвяченим сформованим гіпотезам.

1. У блоці питань «Сприйняття заробітної плати» респондентам було запропоновано оцінити середній рівень заробітної плати фармацевта за даними сайтів з пошуку роботи у розмірі 17 000 грн. Для оцінки рівня задоволення фармацевтам було запропоновано обрати один із варіантів відповідей на питання «Як ви сприймаєте рівень заробітної плати в галузі фармації? Чи вважаєте ви, що вона є відповідною до вашого рівня кваліфікації та трудового зусилля?».

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Високий рівень задоволення	25 осіб	25,5%

Середній рівень задоволення	40 осіб	40,8%
Низький рівень задоволення	33 осіб	33,7%

З аналізу розподілу відповідей на питання про сприйняття рівня заробітної плати фармацевтів можна зробити наступні висновки: більшість респондентів (40.8%) відзначають середній рівень задоволення заробітною платою, 25.5% фармацевтів відчують високий рівень задоволення, а 33.7% вказали на низький рівень задоволення заробітною платою, що є суттєвим. Розподіл відповідей свідчить про розрізнені оцінки середньої зарплати, що може відображати різні очікування та потреби серед фармацевтів, а низький рівень задоволення може свідчити про те, що ці респонденти не будуть працювати за фахом, а будуть шукати роботу, яка задовільнить їх потреби у необхідному рівні заробітної плати.

2. У блоці питань «Робочі умови» для оцінки рівня задоволення фармацевтам було запропоновано обрати один із варіантів відповідей на питання «Як ви оцінюєте робочі умови в аптеці або інших аптечних закладах? Чи вважаєте ви, що вони відповідають вашим очікуванням?».

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Високий рівень оцінки	30 осіб	30,6%
Середній рівень оцінки	45 осіб	45,9%
Низький рівень оцінки	23 осіб	23,5%

З аналізу розподілу відповідей на питання про робочі умови можна зробити наступні висновки: більшість респондентів (45.9%) вважають робочі умови середньою оцінкою, 30.6% фармацевтів високо оцінюють робочі умови, 23.5% вказують на низьку оцінку робочих умов. Поділ відповідей свідчить про розрізнені оцінки щодо робочих умов. Різноманіття відповідей може бути пов'язане з різними очікуваннями та індивідуальними переживаннями фармацевтів. Наявність частини фармацевтів, які вказали на низький рівень оцінки, може вказувати на необхідність подальшого вдосконалення умов праці та можливе врахування їхніх потреб для підвищення задоволеності праці. Важливо враховувати думки фармацевтів при розробці заходів щодо поліпшення робочих умов, щоб створити сприятливіше та задовільне професійне середовище. Ці висновки можуть служити основою для розробки подальших стратегій та заходів, спрямованих на покращення умов праці фармацевтів.

3. У блоці питань «Професійне задоволення» респондентам було запропоновано оцінити «Наскільки ви задоволені своєю роботою у сфері фармації? Чи зазначаєте ви певні аспекти, які зменшують ваше професійне задоволення?». З

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Дуже задоволені	15 осіб	15,3%
Задоволені	50 осіб	51%
Незадоволені	33 осіб	33,7%

З аналізу розподілу відповідей на питання про професійне задоволення можна зробити наступні висновки: загальне враження професійного задоволення

є позитивним, більшість фармацевтів (51,0%) вважають себе задоволеними в своїй професійній діяльності, 5,3% респондентів відзначили дуже високий рівень задоволення. В свою чергу, 33,7% відчувають незадоволення професійною діяльністю. Такі розрізнені погляди на професійне задоволення може свідчити про різноманітність поглядів та переживань фармацевтів щодо своєї професійної діяльності. Сам факт наявності частини незадоволених респондентів вказує на потребу вивчення та врахування конкретних аспектів, які можуть впливати на їхнє незадоволення. Для більш глибокого розуміння ситуації слід розглядати зв'язок між професійним задоволенням та іншими аспектами роботи, такими як рівень заробітної плати, робочі умови, бюрократія та інші. Вказаний напрямок досліджень потребує подальшої розробки серед вчених Національного фармацевтичного університету. Результати таких досліджень можуть служити основою для розробки заходів з покращення умов праці та збільшення професійного задоволення фармацевтів.

4. На блок питань про «Вплив бюрократії та адміністративного тиску» респонденти відповіли на питання «Як ви відчуваєте вплив бюрократії та адміністративного тиску на вашу роботу? Чи це є фактором, який може вплинути на ваш вибір працювати у галузі фармації?» таким чином.

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

#### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Має великий вплив	20 осіб	20,4%
Має помірний вплив	45 осіб	45,9%
Має малий вплив	33 осіб	33,7%

З аналізу розподілу відповідей на питання про вплив бюрократії та адміністративного тиску можна зробити наступні висновки: найбільша частина респондентів (45,9%) вважає, що бюрократія та адміністративний тиск мають помірний вплив на їхню роботу. 33,7% вважають, що ці фактори мають малий вплив. Проте, 20,4% відзначають великий вплив бюрократії та адміністративного тиску на свою роботу. Такий розподіл відповідей свідчить про різноманітність думок та досвіду респондентів щодо впливу бюрократії та адміністративного тиску. Помірний та малий вплив для більшості респондентів може свідчити про те, що бюрократія та адміністративний тиск не є визначальними факторами у їхньому виборі працювати у галузі фармації. Ці висновки можуть служити основою для розробки заходів, наприклад автоматизації окремих процесів, спрямованих на поліпшення умов праці та збільшення задоволення фармацевтів від своєї професійної діяльності.

5. На блок питань «Особисті інтереси та амбіції» респонденти оцінили рівень впливу, обравши одно з відповідей на питання «Які особисті інтереси та амбіції ви маєте в професійному плані? Чи впливають вони на ваш вибір залишитися у галузі фармації?».

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Сильно впливають	25 осіб	25,5%
Достатньо впливають	40 осіб	40,8%
Мало впливають	33 осіб	33,7%

З аналізу розподілу відповідей на питання про особисті інтереси та амбіції у професійному плані можна зробити наступні висновки, що вплив особистих



інтересів та амбіцій є великим. Більшість респондентів (40,8%) вважають, що їхні особисті інтереси та амбіції достатньо впливають на їх вибір залишитися працювати у галузі фармації. 25.5% відзначають, що ці фактори сильно впливають на їхній вибір. Розподіл відповідей свідчить про різноманітність індивідуальних переживань та ставлень фармацевтів до впливу особистих інтересів і амбіцій на їх професійний вибір. Результати вказують на те, що для частини фармацевтів важливим є збіг їхніх професійних інтересів і амбіцій з обраною галуззю, що може бути ключовим мотиваційним фактором. Розуміння того, як особисті інтереси та амбіції впливають на рішення фармацевтів, може бути корисним для управління кар'єрним розвитком та плануванням перспектив особливо в аптечній мережі.

6. У блоці питань «Вплив обов'язкового військового обліку» нами з'ясована думка респондентів щодо рівня впливу цього питання на рішення про подальшу роботу за фахом. На питання «Як військовий облік чи обов'язкова служба може впливати на ваше рішення щодо роботи за фахом у галузі фармації?» відповіді розподілились таким чином.

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Суттєвий вплив	43 осіб	43,9%
Може вплинути	40 осіб	40,8%
Невеликий вплив	15 осіб	15,3%

З аналізу розподілу відповідей на питання про вплив обов'язкового військового обліку на рішення щодо роботи за фахом у галузі фармації можна зробити наступні висновки, що цей фактор має значний вплив. Найбільша

частина респондентів (43.9%) вважає, що обов'язковий військовий облік має суттєвий вплив на їхнє рішення щодо роботи у галузі фармації. Для 40.8% респондентів обов'язковий військовий облік може вплинути на їхнє рішення. Це свідчить про те, що цей фактор може бути важливим для деяких осіб, але не є визначальним для всіх.

### **Висновки до розділу 3**

Існує кілька чинників, які можуть впливати на зниження престижності професії фармацевта та спонукати фахівців у цій області шукати роботу не за фахом. До таких негативних факторів можна віднести, зокрема: зниження статусу професії, низьку оплату праці або обмежені можливості кар'єрного зростання, виконання фармацевтами великої кількості адміністративних обов'язків, це може впливати на їхню задоволеність роботою і спричинити бажання змінити професію, високий рівень конкуренції на ринку праці в сфері фармації та постійний тиск від роботодавців можуть зробити цю професію стресовою та менш привабливою, швидкі технологічні зміни можуть вимагати від фармацевтів постійного оновлення знань, що може бути важким для багатьох фахівців, завдання, пов'язані з медичною бюрократією, можуть ускладнювати роботу фармацевтів та впливати на їхню мотивацію, невідповідність ролі фармацевта їхнім професійним очікуванням.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Фактори впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах вказують на комплексну природу проблеми. Важливо звертати увагу на освітні програми та забезпечити достатню кількість місць у закладах вищої освіти для забезпечення стабільного потоку кваліфікованих фахівців. Разом з тим, покращення умов праці та збільшення заробітної плати можуть робити професію фармацевта більш привабливою для фахівців та зменшувати існуючий дефіцит, як і сприяння кар'єрному розвитку. Вирішення дефіциту фармацевтичних кадрів вимагає стратегічного планування, яке враховує усі аспекти, включаючи соціальні, економічні та регуляторні фактори.

2. Умови воєнного стану можуть вплинути на роботу фармацевта, і трудове законодавство може бути тимчасово змінене або адаптоване для забезпечення відповідного функціонування системи охорони здоров'я та забезпечення належної медичної допомоги в умовах кризи або воєнного стану. Такі зміни можуть включати: мобілізації працівників, зміну графіків роботи, погодження доповнень до трудових угод та контрактів, заборона відпусток і зміни у відпусткових політиках, зміни у розподілі обов'язків, збільшення відповідальності, впровадження додаткових заходів безпеки та захисту для фармацевтів у зоні конфлікту. Важливо відзначити, що такі зміни у трудовому законодавстві вводяться тимчасово та враховують особливості ситуації воєнного стану. Однак вони мають залишатися в рамках загальних принципів захисту прав працівників та забезпечення якості медичної допомоги.

3. Існує кілька чинників, які можуть впливати на зниження престижності професії фармацевта та спонукати фахівців у цій області шукати роботу не за фахом. До таких негативних факторів можна віднести, зокрема: зниження статусу професії, низьку оплату праці або обмежені можливості кар'єрного зростання, виконання фармацевтами великої кількості адміністративних обов'язків, це може впливати на їхню задоволеність роботою і спричинити бажання змінити професію, високий рівень конкуренції на ринку

праці в сфері фармації та постійний тиск від роботодавців можуть зробити цю професію стресовою та менш привабливою, швидкі технологічні зміни можуть вимагати від фармацевтів постійного оновлення знань, що може бути важким для багатьох фахівців, завдання, пов'язані з медичною бюрократією, можуть ускладнювати роботу фармацевтів та впливати на їхню мотивацію, невідповідність ролі фармацевта їхнім професійним очікуванням.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alderfer C.P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs // Organization Behavior and Human Performance 4. — 1969. — № 2. — P. 142—175.
2. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. — 6th ed. — Prentice-Hall, 1993. — 302 p.
3. Herzberg F., Mausner B. The motivation to work. — N.Y., 1959. — 317p.
4. Schormerhorn Jr. J.R., Hunt J.G. Managing Organizational Behavior. — 5th ed., John Wiley & sons, Inc., 1994. — 257 p.
5. Vroom V.H. Work and Motivation. — N.Y.: John Wiley, 1964. — 256
6. Бетенко И А. Организация прикладного социологического исследования. — М.: Наука, 1998. — 230 с.
7. Блэк Л., Маккейб Д. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — № 1. — С. 78-82.
8. Бурева В. Социально-адекватный менеджмент: Монография. — К.: Ин-т социологии, 2006. — 401 с.
9. Верещагина АЛ., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Науч. изд. — Х.: Гуманитарный центр, 2002. — 154 с.
10. Гавкалова Н.Л. Формирование эффективного механизма управления в организации // Економіка: проблеми та практики: Зб. наук. пр. — Д.: ДНУ, 2003.
11. Галузева угода на 2002 р. // Єдність: газета профспілки працівників АСМ України. —2002. — № 1-2.
12. Глухое В.В. Математические методы и модели для менеджмента. — СПб.: Пани, 2000. — 480 с.
13. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.

14. Гриньова В.М. Управління персоналом на промислових підприємствах // Економіка: проблеми теорії та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ., 2002. – С. 131-134.
15. Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу. – К.: ІПК держ. служби й зайнятості, 2004. – 421 с.
16. Десслер Г. Управление персоналом / Пер с англ. – М.: Бинном, 1999. – 432 с.
17. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во Экзамен, – 448 с.
18. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2011. – 418 с.
19. Кодекс законів про працю / Кодекси України: 92 т. – К.: Ін Юре, 2021. – Т. 1. – С. 149-224.
20. Красноносова О.М. Особливості оплати праці спеціалістів промислових підприємств України в період розвитку ринкових відносин // Фізичні та комп'ютерні технології у народно-му господарстві. – Х., 2012.
21. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці. – К.: Вид-во Європ. ун-ту фінансів, 2009. – 108 с.
22. Павленко Н.М. Организация труда и заработной платы: Практ. пособие. – 2001. – Т. 1. – 276 с.
23. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М., 1996.
24. Рофе А.И. Рынок труда: учебник для вузов. М., 2003.
25. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: учебник для вузов. М., 2005.
26. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М., 1999.
27. Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2000.
28. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. – М.: Высш. шк., 2018. – 417 с.

29. Социология: Учеб. для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Наринов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 407 с.
30. Тридед А.Н. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / В кн. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. – Х.: Модель вселенной, 2001. – С. 281-292.
31. Управління персоналом організації / Под ред. А.Я. Кибанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
32. Циба В.Т. Математичні основи соціологічних досліджень: кваліметричний підхід. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
33. Шулус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. №2 (30). С.7-13.
34. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Под ред. д. э. н., проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 734 с.
35. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / К.Х. Абдурахманов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др. под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2004.

**Національний фармацевтичний університет**

Факультет фармацевтичний  
Кафедра соціальної фармації  
Ступінь вищої освіти магістр  
Спеціальність 226 Фармація, промислова фармація  
Освітня програма Фармація

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Завідувачка кафедри**  
**соціальної фармації**

---

**Аліна ВОЛКОВА**  
« 12 » вересня 2023 року

**ЗАВДАННЯ**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Карини КОБЗЄВОЇ**

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом»  
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н.  
затверджений наказом НФаУ від «23» жовтня 2023 року № 233
2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2023 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо концепції системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти, нормативно-правові акти, що регулюють підготовку фармацевтичних кадрів, анкети фармацевтичних працівників
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
  - опрацювати дані літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;
  - вивчити підходи до підготовки фармацевтичних кадрів;
  - дослідити нормативно-правове регулювання організації професійної діяльності фармацевтичних працівників та проблем фармацевтичного ринку праці.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):  
таблиць – 6.



6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	13.09.23	13.09.23
2	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	24.10.23	24.10.23
3	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	01.11.23	01.11.23

7. Дата видачі завдання: «12» вересня 2023 року.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Огляд літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;	Вересень 2023	<b>виконано</b>
2	Проведення опитування щодо типових порушень трудового законодавства	Жовтень 2023	<b>виконано</b>
3	Дослідження нормативно-правового регулювання організації праці фармацевтичних працівників	Листопад 2023	<b>виконано</b>
4	Проведення аналізу демотиваційних проблем роздрібного сектору фармацевтичного ринку	Листопад 2023	<b>виконано</b>
5	Оформлення та подання кваліфікаційної роботи	Грудень 2023	<b>виконано</b>

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_

Карина КОБЗЄВА

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

**ВИТЯГ З НАКАЗУ № 233**  
**по Національному фармацевтичному університету**  
**від 23 жовтня 2023 року**

Затвердити тему, керівника та рецензента кваліфікаційної роботи здобувачу вищої освіти заочної форми навчання фармацевтичного факультету НФаУ 2024 року випуску:

№ з/п	Прізвище, ім'я по батькові здобувача вищої освіти	Тема кваліфікаційної роботи (українською мовою)	Тема кваліфікаційної роботи (англійською мовою)	Керівник кваліфікаційної роботи	Рецензент кваліфікаційної роботи
1.	Кобзева Карина Олександрівна	Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом	Assessment of influencing factors on the decisions of pharmacy specialists about work by specialty	ас. Тарасенко Д. Ю.	проф. Малий В. В.

**ПІДСТАВА:** службова записка завідувача кафедри про затвердження теми кваліфікаційної роботи, керівника та рецензента.

Вірно: пров. фахівець деканату



Н. В. Фоменко

**ВИСНОВОК**

**Комісії з академічної доброчесності про проведену експертизу  
щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі  
здобувача вищої освіти**

№ 125763 від «27» січня 2024 р.

Проаналізувавши випускну кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Кобзевої Карини Олександрівни, \_\_\_\_\_ курсу, \_\_\_\_\_ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом / Assessment of influencing factors on the decisions of pharmacy specialists about work by specialty», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (копіляції).

**Голова комісії,  
професор**



**Інна ВЛАДИМИРОВА**

**5%**

**6%**

---

**ВІДГУК**

**наукового керівника на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти  
магістр, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація**

**Карини КОБЗЄВОЇ**

**на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу  
за фахом»**

**Актуальність теми.** Професійна діяльність фахівців фармації у сфері охорони здоров'я в останні роки, враховуючи тяжкі часи пандемії коронавірусної інфекції та збройну агресію проти України, набула нової актуальності.

**Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість.** Полягає у проведенні комплексного дослідження здійснення практичної діяльності фармацевтичними кадрами, а саме систематизації та узагальненні літературних даних щодо особливостей трудової діяльності фармацевтичних працівників, дослідженні нормативно-правової бази, що регламентує діяльність аптечних закладів, аналізі сучасних проблем на фармацевтичному ринку праці з точки зору працівників аптечних закладів.

**Оцінка роботи.** Здобувачем старанно проведено дослідницьку роботу, узагальнення та представлення результатів свідчить про обізнаність щодо досліджуваної проблеми і належний рівень її опрацювання. Робота виконана на достатньому науковому рівні.

**Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту.** Кваліфікаційна робота Карини КОБЗЄВОЇ на тему «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Науковий керівник

\_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

## РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти магістр, спеціальності 226  
Фармація, промислова фармація

Карини КОБЗЄВОЇ

на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу  
за фахом».

**Актуальність теми.** В останні роки професійна діяльність фахівців фармації у сфері охорони здоров'я набула нової актуальності. Дослідження фармацевтичного ринку праці свідчать про наявність проблем та низького рівня мотивації фармацевтичних кадрів у здійсненні професійної діяльності за фахом, що безумовно має вплив на професійну орієнтацію молоді.

**Теоретичний рівень роботи.** Здобувачем було проведено аналіз публікацій вітчизняних і зарубіжних авторів з досліджуваної тематики, аналіз нормативно-правових актів, що регламентують систему підготовки фармацевтичних кадрів та професійну діяльність фармацевтичних працівників, проведено анкетне опитування щодо рівня задоволеності умовами роботи в аптечних закладах. Узагальнені результати даного аналізу систематизовано і відображено у роботі.

**Пропозиції автора по темі дослідження.** Заслуговує увагу проведений здобувачем аналіз задоволеності фармацевтичними працівниками умов праці в аптеці та аналіз повоєнних змін у законодавстві.

**Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість.** Ознайомлення з роботою дає підстави стверджувати про доцільність проведеного дослідження і практичну цінність рекомендацій.

**Недоліки роботи.** За текстом зустрічаються помилки, некоректні вислови, русизми. Наведені зауваження принципово не змінюють позитивну оцінку роботи.

**Загальний висновок і оцінка роботи.** Кваліфікаційна робота Карини КОБЗЄВОЇ на тему «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що

пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Рецензент \_\_\_\_\_

проф. Володимир МАЛИЙ

«15» грудня 2023 р.

**ВИТЯГ**  
**з протоколу засідання кафедри соціальної фармації**  
**№ 7 від «19» грудня 2023 року**

**ПРИСУТНІ:** зав. каф. доц. Волкова А. В., доц. Болдарь Г.Є., доц.Гавриш Н.Б., доц. Калайчева С.Г., доц. Корж Ю.В., доц. Овакімян О.С., доц. Севрюков О.В., доц. Терещенко Л.В., ас. Ноздріна А.А., ас. Пилюга Л.В., ас. Сурікова І.О., ас. Тарасенко Д.Ю.

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:** Про представлення до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційних робіт.

**СЛУХАЛИ:** завідувачку кафедри доц. Волкову А. В. з рекомендацією представити до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Кобзевої Карини Олександрівни на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом».

Науковий керівник: к. фарм. н., асистент кафедри соціальної фармації Тарасенко Д.Ю.

Рецензент: д. фарм. н., професор кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу Малий В.В.

**ВИСТУПИЛИ:** доц. Болдарь Г.Є., доц. Калайчева С.Г., доц. Севрюков О.В., висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Кобзевої Карини Олександрівни

**УХВАЛИЛИ:** Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Кобзевої Карини Олександрівни на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом».

Завідувачка каф. соціальної фармації,

Доцент

\_\_\_\_\_

Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент

\_\_\_\_\_

Альміра НОЗДРІНА

## НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

### ПОДАННЯ ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Направляється здобувачка вищої освіти Карина КОБЗЄВА до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету \_\_\_\_\_ / Микола ГОЛІК /

#### Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Карина КОБЗЄВА виконала усі поставлені завдання відповідно до мети роботи у повному обсязі. Здобувачка вищої освіти показала вміння працювати з науковою літературою, проводити аналіз результатів дослідження та їх узагальнення, формулювати висновки. Кваліфікаційна робота має традиційну структуру, обсяг викладеного матеріалу і його зміст повністю відповідають вимогам до кваліфікаційних робіт. Результати дослідження належним чином оброблені і представлені у вигляді таблиць, рисунків.

Таким чином, кваліфікаційна робота Карини КОБЗЄВОЇ на тему «Оцінка факторів впливу на рішення фахівців фармації про роботу за фахом» може бути рекомендована до офіційного захисту в Екзаменаційній комісії Національного фармацевтичного університету.

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

#### Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційну роботу розглянуто. Здобувачка вищої освіти Карина КОБЗЄВА допускається до захисту даної кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувачка кафедри  
соціальної фармації

\_\_\_\_\_

Аліна ВОЛКОВА

«19» грудня 2023 року



Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« 8 » лютого 2024 р.

З оцінкою \_\_\_\_\_

Голова Екзаменаційної комісії,

доктор фармацевтичних наук, професор

\_\_\_\_\_ / Марія ЗАРІЧКОВА /